



Función Pública

Concepto 109781 de 2020 Departamento Administrativo de la Función Pública

20206000109781

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20206000109781

Fecha: 18/03/2020 11:32:02 p.m.

Bogotá D.C.

Referencia: EMPLEO – Empleado provisional. Radicado: 20209000065422 del 15 de febrero de 2020.

De acuerdo a la comunicación de referencia, mediante la cual eleva una serie de interrogantes relacionados con un empleado que mediante concurso gana la titularidad de un empleo en el cual se encontraba nombrado en provisionalidad, me permito indicarle lo siguiente:

En el artículo 30 de la Ley 909 de 2004, confiere la competencia para adelantar los concursos o procesos de selección a la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Seguidamente, el artículo 31 de la ley en comento, establece las etapas que concierne al concurso de méritos:

Primeramente, la convocatoria; que deberá ser suscrita por la CNSC, el jefe de la unidad u organismo para la realización del concurso y a los participantes, seguidamente del reclutamiento; que tiene como objetivo atraer e inscribir el mayor número de aspirantes que reúnan los requisitos para el desempeño de los empleos objeto del concurso. La etapa de pruebas, tiene como finalidad apreciar la capacidad, idoneidad y adecuación de los aspirantes a los diferentes empleos que se convoquen y establecer una clasificación de los candidatos respecto a las calidades requeridas para las funciones del empleo. Y por último con los resultados de las pruebas, la Comisión Nacional del Servicio Civil o la entidad contratada por delegación de aquella elaborará en estricto orden de mérito la lista de elegibles que superado el periodo de prueba seguirá el nombramiento en carrera administrativa.

En ese mismo sentido, el Decreto 1083 de 2015 dispuso lo siguiente frente a las etapas que comprenden el concurso de méritos:

“ARTÍCULO 2.2.18.3.3 Etapas. El proceso de selección o concurso comprende: La convocatoria, la divulgación, el reclutamiento, la aplicación de pruebas, la conformación de las listas de elegibles y el período de prueba.”

Bajo ese entendido, una vez se haya conformado la lista de elegibles se procederá a nombrar en estricto orden de mérito al primero de la

respectiva lista en periodo de prueba.

Para su caso en concreto, el empleado que se encontraba en provisionalidad tendrá que renunciar a su cargo para que posteriormente sea nombrado en periodo de prueba en el mismo empleo, al respecto el artículo 2.2.6.25 *ibidem* dispuso lo siguiente:

“Nombramiento en periodo de prueba. La persona no inscrita en la carrera que haya sido seleccionada por concurso será nombrada en período de prueba por un término de seis (6) meses. Aprobado dicho período por obtener calificación satisfactoria en el ejercicio de sus funciones, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa”.

Si no lo aprueba, una vez en firme la calificación, su nombramiento deberá ser declarado insubsistente por resolución motivada del nominador.

De modo que, una vez el empleado haya renunciado a su cargo en el cual se encontraba nombrado en provisionalidad será nombrado en período de prueba por el término de seis (6) meses y, una vez demuestre su capacidad de adaptación progresiva en el empleo, su eficiencia, competencia, habilidades y aptitudes en el desempeño de las funciones y su integración a la cultura institucional con una calificación satisfactoria, el empleado adquiere los derechos de carrera y deberá ser inscrito en el Registro Público de la Carrera Administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil, lo anterior le da respuesta a su tercer interrogante.

Ahora bien, es necesario informarle sobre la definición de la “no solución de continuidad” y la “solución de continuidad”, que en varios conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica se ha hecho referencia a los mismos, definiéndolos con lo siguiente:

“El significado del término “solución de continuidad”, que según el Diccionario de la Lengua Española Tomo II, se define como: Interrupción o falta de continuidad.

Quiere decir esto, que por solución de continuidad se entiende la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación con la entidad pública. Caso contrario, se entiende “sin solución de continuidad”, cuando la prestación del servicio es continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral.

Es así como, la «no solución de continuidad», se predica en aquellos casos en los cuales haya terminación del vínculo laboral con una entidad y una nueva vinculación en la misma entidad o el ingreso a otra, que debe estar expresamente consagrada en la respectiva disposición legal que contemple las prestaciones, salarios y beneficios laborales, disposición que a su vez establecerá el número de días de interrupción del vínculo que no implicarán solución de continuidad.

De acuerdo con lo anterior, se considera que al ser la “no solución de continuidad” una situación excepcional, debe encontrarse expresamente prevista su procedencia.”

Así las cosas y para su caso en concreto, la norma es expresa al señalar que la “no solución de continuidad” es aquella en la que la prestación del servicio es continua, sin suspensión o ruptura de la relación laboral; y en el evento que un empleado se desvincule de su empleo y posteriormente se vincule a la misma entidad, no se constituirá la interrupción o falta de relación laboral entre una y otra vinculación con la entidad pública.

En aplicación de dichos términos, en las disposiciones que se contemplen las prestaciones sociales, beneficios laborales y salarios, establecerán el número de días que originaría la interrupción del vínculo que no implicarán “solución de continuidad”.

Bajo esos términos y para dar respuesta a su primer y segundo interrogante, en relación a su reconocimiento de continuidad la norma es precisa al señalar que en el evento que el empleado se desvincule de su empleo y posteriormente se vincule a la misma entidad, no constituye la

interrupción o falta relación laboral entre una y otra vinculación con la respectiva entidad, conservando la antigüedad y su continuidad laboral.

En ese sentido, y para dar respuesta a su última pregunta, si el empleado continúa prestando sus servicios en la misma administración sin que se produzca retiro efectivo de la entidad, no es viable que la administración realice la liquidación de los elementos salariales y prestacionales del cargo que ocupaba, sino que éstas se acumulan y se reconocerán al momento de su causación en el nuevo empleo.

Por último, para mayor información respecto de las normas de administración de los empleados del sector público; así como las inhabilidades e incompatibilidades aplicables a los mismos, me permito indicar que en el link <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/es/gestor-normativo> podrá encontrar conceptos relacionados con el tema, que han sido emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Cordialmente,

ARMANDO LÓPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Valeria B.

Revisó: José Fernando Ceballos Arroyave.

Aprobó: Armando López Cortes.

11602.8.4

Fecha y hora de creación: 2024-12-12 22:03:12